

ZARZADZENIE nr 41/2022
Rektora Akademii Nauk Stosowanych im. Józefa Gołuchowskiego
z dnia 1 października 2022 r.

w sprawie polityki kadrowej w Akademii Nauk Stosowanych im. Józefa Gołuchowskiego

Na podstawie § 21 ust. 1 Statutu Akademii Nauk Stosowanych im. Józefa Gołuchowskiego z siedzibą w Ostrowcu Świętokrzyskim wprowadzonego Uchwałą nr 4/2022 Zgromadzenia Wspólników Ostrowieckiej Szkoły Biznesu – spółki z o. o. (założyciela ANSG w Ostrowcu Św.) z dnia 20 kwietnia 2022 r. zarządza się co następuje:

§ 1

1. W celu optymalizacji procesu zarządzania zespołem ludzkim w Akademii Nauk Stosowanych im. Józefa Gołuchowskiego (zwanej dalej: ANSG lub Uczelnią) oraz stworzenia efektywnych możliwości rozwoju kompetencji zatrudnionych w Uczelni osób wprowadza się politykę kadrową, stanowiącą ramowy zbiór wewnętrznych uregulowań dotyczących systemu motywacyjnego i awansowego pracowników.
2. Polityka kadrowa w ANSG jest dokumentem równorzędnym i komplementarnym w stosunku do Regulaminu Pracy w ANSG oraz Regulaminu Wynagradzania w ANSG.

§ 2

Politykę kadrową w ANSG ustanawia, zmienia oraz realizuje Rektor ANSG, w zgodności z wewnętrznymi regulacjami prawnymi obowiązującymi w uczelni.

§ 3

Polityka kadrowa jest realizowana w następujących obszarach:

1. planowanie zatrudnienia i nabór pracowników oraz osób zatrudnionych na podstawie umowy cywilno-prawnej;
2. system wynagradzania i motywowania pracowników oraz osób zatrudnionych na podstawie umów cywilno-prawnych;
3. rozwój zawodowy pracowników;
4. weryfikacja skuteczności prowadzonej polityki kadrowej,

§ 4

1. Zatrudnienia nauczyciela akademickiego oraz wykładowców zatrudnionych na podstawie umowy cywilno-prawnej dokonuje Rektor, po zasięgnięciu opinii właściwego Dziekana Wydziału (nie dotyczy to wykładowców na studiach podyplomowych)

2. Planowanie zatrudnienia nauczycieli akademickich oraz wykładowców zatrudnionych na podstawie umowy cywilno-prawnej odbywa się w oparciu o następujące obligatoryjne kryteria:
 - 1) kwalifikacje merytoryczne do prowadzenia zajęć dydaktycznych (lub zajęć dydaktycznych i działalności naukowo-badawczej w zakresie) zgodnie z zapotrzebowaniem uczelni;
 - 2) doświadczenie dydaktyczne, w tym zdobyte w ramach praktyk studenckich bądź – w przypadku osób prowadzących zajęcia o charakterze praktycznym – zadeklarowane kompetencje dydaktyczne, podlegające weryfikacji podczas hospitacji zajęć;
 - 3) niepodleganie ograniczeniom wynikającym z ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym bądź inne przepisy prawa obowiązującego w Rzeczypospolitej Polskiej.
3. Zgodnie z długofalową strategią rozwoju uczelni w sposób szczególny premiowane jest zatrudnienie:
 - 1) osób deklarujących długoterminowe związanie się z uczelnią, jako podstawowym miejscem pracy;
 - 2) osób łączących doświadczenie akademickie z udokumentowanym pozaakademickim doświadczeniem zawodowym;
 - 3) osób posiadających znajomość języka angielskiego oraz innych języków obcych;
 - 4) osób planujących rozwój naukowy.
4. Kwestie stanowisk, czasu oraz rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych, oceny okresowej, urlopów oraz odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich zostały zawarte w Statucie Uczelni oraz Regulaminie Pracy w ANSG.
5. Przydział zajęć dydaktycznych nauczycielom akademickim oraz wykładowcom zatrudnionym na podstawie umowy cywilno-prawnej dokonuje dziekan właściwego wydziału, po zasięgnięciu merytorycznej opinii kierownika właściwej katedry, zaś na studiach podyplomowych i kursach kierownik danych studiów bądź kursu.
6. Przydział zajęć dydaktycznych nauczycielom akademickim oraz wykładowcom zatrudnionym na podstawie umowy cywilno-prawnej powinien odbywać się w ścisłym związku z kwalifikacjami merytorycznymi danego nauczyciela akademickiego lub wykładowcy oraz z uwzględnieniem następujących zasad:
 - 1) Wykłady może prowadzić wyłącznie osoba posiadająca przynajmniej stopień naukowy doktora bądź w przypadku przedmiotów specjalistycznych osoba posiadająca tytuł magistra i minimum 5-letnie doświadczenie zawodowe w obszarze tematyki przedmiotu;
 - 2) Promotorem oraz recenzentem pracy dyplomowej może być wyłącznie osoba, posiadająca stopień naukowy doktora (za wyjątkiem studiów I stopnia na kierunku Pielęgniarstwo, gdzie promotorem może być osoba posiadająca tytuł zawodowy magistra);
 - 3) Na studiach II stopnia recenzent lub promotor pracy dyplomowej powinien mieć przynajmniej stopień doktora habilitowanego;

7. Przydział zajęć dydaktycznych powinien uwzględniać wyniki oceny okresowej nauczyciela akademickiego, wyniki oceny dokonywanej przez studentów oraz wyniki hospitacji zajęć. W przypadku uzyskania przez nauczyciela negatywnej oceny okresowej, jest ona wpisana do akt osobowych nauczyciela akademickiego, Dziekan przeprowadza z nauczycielem rozmowę wyjaśniającą i dyscyplinującą. W powtarzających się przypadkach może to stanowić podstawę do rozwiązania lub nieprzedłużenia stosunku pracy.

§ 5

1. Zatrudnienia pracowników oraz osób zatrudnionych na podstawie umowy cywilno-prawnej, nie będących nauczycielami akademickimi, dokonuje Rektor, po zasięgnięciu opinii lub za wskazaniem właściwego kompetencyjnie dyrektora działu lub kierownika sekcji.
2. Planowanie zatrudnienia pracowników oraz osób zatrudnionych na podstawie umowy cywilno-prawnej, nie będących nauczycielami akademickimi, odbywa się w oparciu o kwalifikacje merytoryczne, zgodnie z oceną właściwego kompetencyjnie dyrektora działu lub kierownika sekcji.
3. Kwestie stanowisk, czasu pracy, urlopów oraz odpowiedzialności porządkowej pracowników oraz osób zatrudnionych na podstawie umowy cywilno-prawnej, nie będących nauczycielami akademickimi, zostały zawarte w Regulaminie Pracy w ANSG.

§ 6

1. System wynagradzania i motywowania pracowników ma na celu zachęcanie nauczycieli pracowników oraz osób zatrudnionych na umowę cywilno-prawną do samorozwoju i podnoszenia własnych kompetencji, a w przypadku nauczycieli akademickich i wykładowców do zaangażowania w działalność dydaktyczną i naukowo-badawczą służącego stabilizacji zasobów kadrowych Uczelni.
2. System wynagradzania za pracę został zawarty w Regulaminie Wynagradzania w ANSG.
3. Dodatkowo, w ramach działań motywacyjnych skierowanych do nauczycieli akademickich, Rektor przyznaje nagrodę motywacyjną za:
 - 1) Osiągnięcie awansu naukowego poprzez uzyskanie kolejnego stopnia lub tytułu naukowego – nagroda w wysokości miesięcznych poborów bądź równowartości pensji minimalnej w przypadku osób zatrudnionych na umowę cywilno-prawną;
 - 2) Publikację szczególnie ważną dla rozwoju nauki – dwie tego typu publikacje wskazuje Senat na pierwszym posiedzeniu w danym roku kalendarzowym za miniony rok kalendarzowy;
4. Nauczyciele akademicy mogą starać się o następujące świadczenia:
 - 1) Sfinansowanie lub dofinansowanie publikacji wydanych w wydawnictwie ANSG;

- 2) Sfinansowanie lub dofinansowanie uczestnictwa w konferencji naukowej.
5. Szczegółowe rozwiązania dotyczące świadczeń o których mowa w ust. 4 zostały zawarte w stosownym zarządzeniu Rektora ANSG dotyczącym wsparcia działalności naukowo-badawczej nauczycieli akademickich zatrudnionych w ANSG.

§ 7

1. Rozwój zawodowy pracowników polega na stałym podnoszeniu kompetencji oraz formalnych kwalifikacji, w tym uzyskiwaniu awansów naukowych przez pracowników dydaktycznych i naukowo-dydaktycznych;
2. Władze uczelni wspierają rozwój zawodowy pracowników poprzez:
 - 1) Stosowanie systemu wynagrodzeń i dodatków motywacyjnych o których mowa w § 6 ust. 2 i 3;
 - 2) Stosowanie systemu świadczeń o których mowa § 6 ust. 4;
 - 3) Udzielanie urlopów naukowych oraz stosowanie elastycznych form zatrudnienia;
 - 4) Udzielanie dodatkowych świadczeń pieniężnych, na cele związane z rozwojem zawodowym – dofinansowywanie studiów podyplomowych, kursów, dojazdów, zakupu publikacji i inne świadczenia.
3. Jeżeli odpowiednie przepisy nie stanowią inaczej, o udzielaniu form wsparcia rozwoju zawodowego o których mowa w § 7 ust. 2 decyduje Rektor ANSG w porozumieniu z Kanclerzem ANSG.

§ 8

1. Instrumentami weryfikacji prowadzonej w Uczelni polityki kadrowej są:
 - 1) Ocena okresowa nauczycieli akademickich, w tym stanowiąca jej składową oceną nauczyciela akademickiego przez studentów;
 - 2) Bieżąca ocena przełożonego;
 - 3) Okresowe raporty i analizy dotyczące polityki kadrowej.
2. Polityka kadrowa Uczelni podlega okresowej ocenie Uczelnianej Komisji Jakości Kształcenia.

§ 9

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 1 października 2022 r. Tym samym traci moc Zarządzenie Rektora WSBiP nr 16/2021 z dnia 19 maja 2021 r. w sprawie polityki kadrowej w Wyższej Szkole Biznesu i Przedsiębiorczości w Ostrowcu Świętokrzyskim.

Wykonano w 1 egz.

Egz. nr 1 – Rektorat

Dokument wykonał : - Paweł GOTOWIECKI, Rektor